

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Citra Nusantara Energi. Jl. Letjen Sutoyo 143, Waru, Telp. (031)8550858, Fax. (031)8550859 Sidoarjo, Jawa Timur.

##### B. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian *Explanatory Research* atau penelitian penjelasan. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006: 4), *Explanatory Research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengajuan hipotesis dengan menggunakan data-data yang sama, dalam pelaksanaannya *Explanatory Research* menggunakan metode penelitian survey, menurut pendapat Sugiono (2015:12) bahwa metode survey adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara, dan sebagainya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Prosesnya berawal dari teori, selanjutnya diturunkan menjadi hipotesis penelitian yang disertai pengukuran dan operasional konsep.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiono (2015:117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Nusantara Energi. Keseluruhan populasi berjumlah 50 orang kecuali Direktur Utama dan *General Manager* jadi berjumlah 47 karyawan.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan boring sampling, menurut Noor (2012:156) boring sampling adalah sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang atau responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Citra Nusantara Energi. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan dari berbagai departemen yang bekerja di PT. Citra Nusantara Energi yang terdiri dari 47 karyawan.

## D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

### 1. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015:31), definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel independen/bebas, variabel dependen dan variabel intervening, variabel penelitian ini dibagi menjadi tiga, sebagai berikut:

- a. Variabel Dependen/ Terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang mengutamakan kepentingan orang lain dibanding diri sendiri, yang diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada kepentingan organisasi.

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB):

- 1) *Altruism* (Y<sub>1</sub>) perilaku dari karyawan PT. Citra Nusantara Energi yang rela membantu rekan kerjanya walaupun diluar tugasnya.
- 2) *Conscientiousness* (Y<sub>2</sub>) perilaku karyawan PT. Citra Nusantara Energi yang dedikasi yang melebihi standar.

- 3) *Sportmanship* (Y3) perilaku karyawan PT. Citra Nusantara Energi yang bisa menerima dan menoleransi keadaan kurang ideal.
  - 4) *Courtesy* (Y4) perilaku karyawan PT. Citra Nusantara Energi yang mau mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja yang berkaitan dalam pekerjaannya.
  - 5) *Civic Virtue* (Y5) perilaku karyawan PT. Citra Nusantara Energi bertanggung jawab ikut serta dalam aktivitas yang dilakukan perusahaan.
- b. Variabel Independen/Bebas Kepuasan Kerja (X).
- Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan.
- Indikator Kepuasan Kerja:
- 1) Kepuasan Terhadap Pembayaran (X1) sejumlah gaji yang diterima pada tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas untuk diterima, sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.
  - 2) Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu Sendiri (X2) menggambarkan keadaan pekerjaan karyawan PT. Citra Nusantara Energi, apakah pekerjaan yang dilakukan dianggap sesuai dengan keahlian.
  - 3) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (X3) hubungan baik antar karyawan dan rekan kerja yang lain dalam PT. Citra Nusantara Energi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

- 4) Kepuasan Terhadap Promosi (X4) merupakan kebijakan promosi yang di berikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan selama bekerja di PT. Citra Nusantara Energi.
- 5) Kepuasan Terhadap Pengawasan Kerja (Supervisi) (X5) kemampuan atasan dari karyawan PT. Citra Nusantara Energi untuk memberikan dukungan kepada bawahannya.

c. Variabel Intervening Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasional merupakan suatu perilaku karyawan yang ditunjukan kepada organisasinya dengan kesiapan karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya terhadap organisasi, menerima tujuan dan nilai organisasi serta ikut membantu dalam pencapaiannya, dan memiliki keinginan kuat untuk bertahan di organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi:

- 1) Keinginan untuk terikat pada organisasi (*Affective Commitment*) (Z1) karyawan PT. Citra Nusantara Energi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi.
- 2) Kebutuhan untuk bertahan (*Continuance Commitment*) (Z2) karyawan PT. Citra Nusantara Energi merasa akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi.
- 3) Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*Normative Commitment*) (Z3) karyawan PT. Citra Nusantara Energi merasa harus bertahan karena adanya loyalitas terhadap perusahaan.

## 2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini guna mempermudah pengolahan dan pengukuran data, jawaban dari responden diberi skor atau nilai. Pada penelitian ini pengukuran skor menggunakan skala Likert. Menurut Sugiono (2015:165) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner memiliki 5 alternatif jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif tersebut. Lima alternatif jawaban tersebut dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Table 3.1 Interpretasi Skor Jawaban**

<b>Skor</b>	<b>Keterangan Skor</b>
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono 2015

**Tabel 3.2 Tabulasi Pengukuran Variabel**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Variabel</b>		
		<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</b>
Sangat Setuju	5	Sangat Puas	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Setuju	4	Puas	Tinggi	Tinggi
Netral	3	Cukup	Cukup	Cukup
Tidak Setuju	2	Tidak Puas	Rendah	Rendah
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah 2019

## E. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang merupakan data berbentuk angka-angka baik secara langsung dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena penelitian berusaha mendapatkan hasil dari penyebaran kuisioner dan dihitung menggunakan SPSS.

### 2. Sumber data

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan. Data primer dalam penelitian ini yaitu pemberian angket/kuisioner kepada karyawan PT. Citra Nusantara Energi yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dan disatukan oleh setudi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh pihak lain, data yang sudah ada dan tidak perlu dikumpulkan oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data karyawan, data karyawan yang masuk dan keluar dan data keterlambatan dan pulang cepat karyawan.

## F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pengumpulan data menggunakan pemberian angket/kuisiner. Kuisiner Menurut Sugiono (2015:199) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuannya untuk mendapatkan informasi, menggali keterangan, tanggapan, persepsi, dan pendapat dari karyawan PT. Citra Nusantara Energi.

## G. Teknik Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisiner. Menurut Riduwan (2013:217) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* seperti dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefesien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$  : jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  : jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  : jumlah dari kuadrat nilai Y



$n$  : jumlah sampel

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan itu valid atau tidak adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , (pada taraf signifikan 5%), maka item dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , (pada taraf signifikan 5%), maka item dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik dan dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Menurut Riduwan (2013:220-221) bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkatan ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alpha* seperti dibawah ini:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Keterangan:

$\alpha$  : Koefisien reliabilitas

$k$  : Jumlah butiran pertanyaan

$\delta^2$  : Variabel butiran pertanyaan

Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  maka instrumen dikatakan handal atau homogenitas item (reliabel).
- b. Jika nilai Cronbach Alpha  $\leq 0,60$  maka instrumen dikatakan tidak handal atau tidak terdapat homogenitas item (tidak reliabel).

## H. Metode Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Untuk menguji normalitas residual digunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Penelitian berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ).

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pendeteksi terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance*  $\geq 0.10$  atau sama dengan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi  $\leq 10$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:139) uji heteroskedastisitas adalah varian tidak homogen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari scatterplot apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2016:159), uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Model dapat dinyatakan mengalami syarat linieritas apabila *sig linearity*  $< 0.05$  dan nilai *deviation from linearity sig*  $> 0.05$ .

2. Alat Analisis

a. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengukur bagaimana persepsi atau anggapan karyawan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Citra Nusantara

Energi. Rentang skala merupakan data angka yang diperoleh yang kemudian diartikan sesuai dengan alternatif jawaban yang telah ada sebelumnya dan setiap pernyataan. Rumus rentang skala seperti (Umar, 2001:225), dibawah ini:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh perhitungan rentang skala sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Rs &= \frac{47(5-1)}{5} \\ &= \frac{188}{5} \\ &= 38 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rentang skala yang diperoleh sebesar 38 dengan demikian penentuan skala penelitian tiap kriteria diawali dengan menentukan rentang skor terendah dan tertinggi dengan mengalihkan jumlah sampel 47 dengan bobot paling rendah dan paling tinggi, didapat rentang terendah 47 dan rentang tertinggi 240. Seperti yang ditujukan pada table rentang skala dibawah ini:

**Tabel 3.3 Rentang Skala**

<b>Interval</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>OCB</b>
47 – 84	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah	Sangat Rendah
85 – 123	Tidak Puas	Rendah	Rendah
124 – 162	Cukup	Cukup	Cukup
163 – 201	Puas	Tinggi	Tinggi
202 – 240	Sangat Puas	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah 2019

b. Analisis Jalur (*path analysis*)

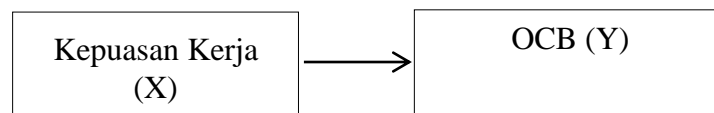
Pada penelitian ini peneliti menggunakan *path analysis* untuk melakukan analisis. Ghazali (2016:273) mengatakan bahwa analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Model yang digunakan dalam analisis jalur, yaitu:

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi



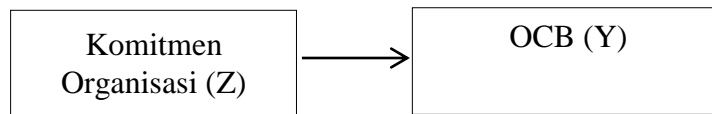
Dirumuskan dalam persamaan  $Z = \beta_{zx}X$

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB



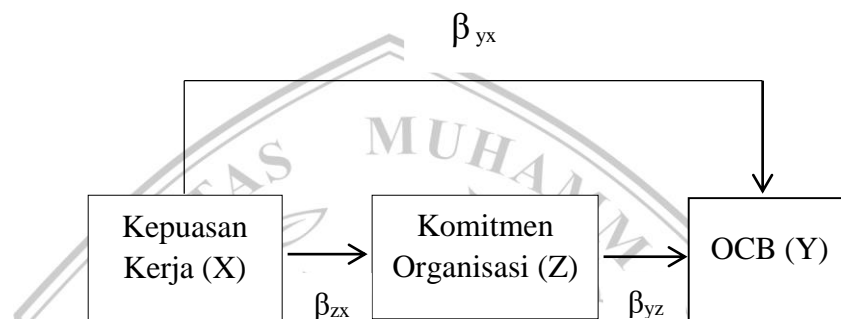
Dirumuskan dalam persamaan  $Y = \beta_{yx}X$

c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB



Dirumuskan dalam persamaan  $Y = \beta_{yz}Z$

d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi



Dirumuskan dalam persamaan  $Y = \beta_{yx}X + \beta_{zx}X\beta_{yz}Z$

**Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur**

Keterangan:  $\beta$  = Koefisien Regresi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Menurut Ghazali (2016:97), uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan uji t satu arah. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis *one tailed*:

$H_0$  ditolak : Jika probabilitas  $\geq 0.05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel

$H_a$  diterima: Jika probabilitas  $< 0.05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel

1) Hipotesis 1

$H_{1.0}$ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_{1.a}$ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

2) Hipotesis 2

$H_{2.0}$ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

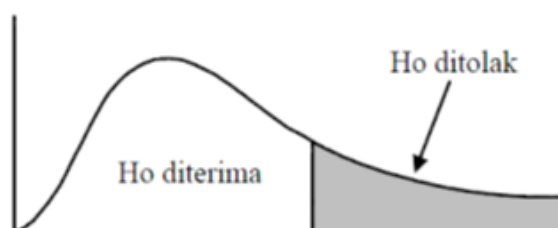
$H_{2.a}$ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3) Hipotesis 3

$H_{1.0}$ : Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_{1.a}$ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berikut adalah gambar daerah penerimaan dan penolakan Uji t:



**Gambar 3.2 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji t**

b. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Menurut Ghozali (2016:243) mengatakan bahwa pengujian hipotesis mediasi atau intervening dapat dilakukan dengan dengan uji sobel (*sobel test*), dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z yang dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

S<sub>a</sub> = Standart eror X-Z

S<sub>b</sub> = Standart eror Z-Y

b = Koefisien regresi Z-Y

a = Koefisien regresi X-Z

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening).